



¿Cómo hacer un Plan de Igualdad en la empresa?

David Sánchez, CEO de PayPerThink.

4 de marzo de 2021.
david@payerthink.es

El Plan de Igualdad en la empresa extremeña. Qué aporta?

- 01.- Una empresa igualitaria es una empresa más rentable y atractiva.
- 02.- Mejora la capacidad de atraer talento, y de aportar valor al equipo.
- 03.- Mejora la participación, la comunicación, y el clima laboral.
- 04.- Mejora la productividad, la creatividad y la innovación.
- 05.- Mejora los horarios, y reduce el absentismo laboral.
- 06.- Son importantes al concurrir a licitaciones públicas.
- 07.- Mejora el impacto de la marca y la credibilidad social.
- 08.- Al atraer talento, facilita los procesos de contratación.
- 09.- Permite cumplir la ley, evitar sanciones y problemas.



El Plan de Igualdad en la empresa extremeña.

Qué empresas tienen obligación?

Todas las empresas deben respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y adoptar, previa negociación, medidas para **evitar cualquier tipo de discriminación y/o acoso por razón de sexo**, con procedimientos para su prevención y denuncia.

Todas las empresas están obligadas a hacer un Plan de Igualdad, en la forma y los plazos **que determine su Convenio Laboral**.

Para el resto de empresas, el RD Ley 6/2019 establece plazos:

- Ya era obligatorio para empresas de **más de 250 personas**.
- **7 marzo 2020**: para empresas de **entre 150 y 250 personas**.
- **7 marzo 2021**: para empresa de **entre 100 y 150 personas**.
- **7 marzo 2022**: para empresas de **entre 50 y 100 personas**



El Plan de Igualdad en la empresa extremeña. Cómo medimos la plantilla?

La norma tiene en cuenta la plantilla total, con independencia de los centros de trabajo o el tipo de contrato del personal. **Las personas con jornada a tiempo parcial contarán como una persona más**, sin tenerse en cuenta las horas de trabajo.

En el momento de medir, se suman los contratos de duración determinada vigentes en los 6 meses anteriores. Aquí, cada 100 días trabajados contarán como una persona más.

Para valorar si debes hacer un Plan, el cálculo del personal **debe realizarse obligatoriamente al menos el 30 de junio o 31 de diciembre** de cada año.

Alcanzado el número mínimo de personas, el Plan se debe aplicar, aunque baje de 50, si ya se ha constituido la Comisión Negociadora, y durante la vigencia del Plan, como máximo 4 años.



El Plan de Igualdad en la empresa extremeña. Cómo se hace el Plan de Igualdad?

El proceso de creación sigue 8 pautas sencillas:

1. La dirección **muestra su compromiso de hacer el Plan.**
2. Se crea una **Comisión Negociadora** que supervisa el Plan.
3. Se realiza un **Diagnóstico Participativo** de la situación actual.
4. Se identifican los **objetivos y medidas**, que conforman el Plan.
5. Se identifican sus **agentes responsables** y su **implementación.**
6. Se definen los **indicadores y sistema de evaluación.**
7. Se define su **temporalización**, que será de **4 años máximo.**
8. Se **negocia**, se **aprueba**, se **registra...**, y se **va evaluando.**



El Plan de Igualdad en la empresa extremeña. Qué se revisa en el diagnóstico?

El **Diagnostico de Igualdad** analiza cualquier elemento **que puede suponer un riesgo para la igualdad de trato y de oportunidades** en la empresa, por razón de sexo, en todos los puestos y en todos los centros de trabajo. Entre otras cosas, se revisan estos 8 elementos:

1. El **proceso de selección, contratación, promoción** del personal.
2. La **clasificación profesional** de la plantilla.
3. La **formación** que se facilita a las personas trabajadoras.
4. Las **condiciones de trabajo, salario y complementos salariales**.
5. La promoción de la **corresponsabilidad** familiar y laboral.
6. La **infra-representación femenina**, en caso de que exista.
7. La **prevención del acoso sexual y por razón de sexo**.
8. Recientemente, una **auditoría retributiva**, de toda la plantilla.



El Plan de Igualdad en la empresa extremeña.

Qué es la Comisión Negociadora?

El Plan de Igualdad es un proceso participativo, abierto a toda la empresa, pero **guiado por una Comisión Negociadora**, que garantiza la representación equilibrada de todas las partes en el proceso:

- Un **máximo de 6 personas, equilibrado hombres y mujeres.**
- Incluye a la **representación sindical**, en proporción con la representatividad en el sector, y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.
- La **Comisión Negociadora dirige el proceso diagnóstico**, en base a datos que la empresa está obligada a facilitar, solo para este fin.
- Del Diagnóstico surgirán las **medidas, responsables e indicadores**, que constituyen el Plan a negociar, en el **plazo máximo de 1 año.**
- Se firman actas del **contenido** de las reuniones, y los **acuerdos.**
- La **Comisión evalúa la implantación y resultados del Plan.**



El Plan de Igualdad en la empresa extremeña. Cómo implantar el Plan?

La norma exige hacer un Plan de Igualdad, pero también **implantarlo de forma efectiva**, y para ello, cada medida debe contener **directrices para su implementación** que faciliten el proceso.

Además, la **Comisión de Seguimiento deberá evaluar el grado de consecución de cada uno de los objetivos**.

La vigencia del Plan será la que se indique en el mismo, pero como **máximo será de 4 años**.

Todos los planes vigentes, **deben adaptarse** a la normativa nueva.

Todos los planes deberán **revisarse obligatoriamente** cuando haya:

- **Incidencias o cambios relevantes en la empresa.**
- **Sentencia judicial vinculada a discriminación por razón de sexo.**

Toda revisión implicará **un nuevo diagnóstico y la definición de nuevas medidas**.



El Plan de Igualdad en la empresa extremeña. Cómo registrar el Plan?

Los Planes de Igualdad **han de inscribirse en un registro público**, como se hace con los **convenios y acuerdos colectivos** de trabajo. La norma establece claramente cómo debe hacerse. Algunas claves:

- Debe solicitarse en un plazo máximo de **15 días, a partir de la firma del Plan** de Igualdad, y se puede hacer seguimiento.
- Debe hacerlo **la persona designada por la Comisión Negociadora**, que deberá acreditarse para ello.
- El documento de registro recoge **las partes firmantes, la fecha de firma y datos estadísticos, y el propio Plan**.
- Podrían **pedir subsanación** si algo no estuviera correcto.
- En Extremadura, se lleva a cabo a través de la D.G. de Trabajo: **REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA.**





¿Cómo hacer un Plan de Igualdad en la empresa?

David Sánchez, CEO de PayPerThink.

4 de marzo de 2021.
david@payerthink.es

Este documento tiene un objetivo didáctico, y para ello se han simplificado algunos conceptos y elementos de la norma, para que globalmente se entienda mejor el proceso de creación de un Plan de Empresa. Por tanto no es un documento que refleje fielmente la norma, sino su sentido práctico.